



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Análisis de prácticas no discriminatorias en el sector
empresarial aragonés

Autor/es

María Marquina Soria

Director/es

María Esther López Rodríguez

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2021

RESUMEN

Este trabajo busca dar a conocer prácticas no discriminatorias de género desarrolladas por empresas de Aragón: se indagará en empresas que luchan activamente por reducir esta discriminación mediante la implantación de diversas medidas que permitan avanzar hacia la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral.

Se analizará desde distintas perspectivas –normativa, laboral, económica, social- la medida no discriminatoria de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, y en como las empresas a través de los convenios colectivos, planes de igualdad e informes de Responsabilidad Social, implantan cada vez más medidas, lo que desencadena en diversos beneficios tanto para los trabajadores como para la empresa, favoreciendo el clima laboral y la igualdad de oportunidades. Concluyendo la investigación de esta medida con una tabla comparativa de empresas de diversos sectores midiendo su grado de conciliación y analizando las que destacan más por ello.

Palabras clave: igualdad, discriminación, no discriminación, conciliación y empresas

ABSTRACT

This work seeks to announce about discrimination of gender at enterprises from Aragón: It will be investigated in companies that actively fight against it through the implementation of a few measures able to promote the effective equality among men and women at working market.

The non-discriminatory measure of conciliation of family, work and personal life will be analyzed from different perspectives – normative, labor, economic, social- and how the organizations implant more and more measures trough collective agreements, equality plans and social responsibility reports, getting loads of social benefits for staff and for the rest of the business, looking with favor on labor working environment and equal opportunities. Concluding the research, it is shown a comparative chart of enterprises from different trading areas in which is measured their conciliation grade and analyses the most remarkable ones.

Key words: equality, discrimination, non-discrimination, work-life balance and companies.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	OBJETIVOS.....	2
3.	METODOLOGÍA.....	3
4.	MARCO TEÓRICO	5
4.1.	LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS	5
4.1.1.	DIFERENTES FENÓMENOS	5
4.1.2.	TEORÍAS RELACIONADAS CON LA DISCRIMINACIÓN	6
4.2.	PRÁCTICAS NO DISCRIMINATORIAS EN LAS EMPRESAS	7
4.2.1.	LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL	8
4.2.1.1.	LA RACIONALIZACIÓN HORARIA Y LA REDUCCIÓN DE JORNADA COMO MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	9
4.2.1.2.	EL PLAN CORRESPONSABLE	10
4.2.2.	PERSPECTIVAS DE LA CONCILIACIÓN.....	10
4.2.2.1.	PERSPECTIVA NORMATIVA	10
4.2.2.2.	PERSPECTIVA LABORAL.....	12
4.2.2.3.	PERSPECTIVA SALARIAL/ECONÓMICA	13
4.2.2.4.	PERSPECTIVA SOCIAL	14
5.	COMPARATIVA DE GRANDES EMPRESAS Y SU COMPROMISO CON LA CONCILIACIÓN	15
5.1.	LA CONCILIACIÓN Y LAS EMPRESAS	15
5.2.	FUNCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y LOS PLANES DE IGUALDAD	15
5.3.	EL PLAN RSA Y SU SELLO	16
5.4.	EL SELLO DE EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE	17
5.4.1.	¿QUÉ CRITERIOS DEBEN CUMPLIR LAS EMPRESAS PARA ADQUIRIR EL SELLO EFR?	17
5.5.	TABLA COMPARATIVA DE EMPRESAS DE ARAGÓN	18
5.5.1.	ANÁLISIS CASO I.....	21
5.5.2.	ANÁLISIS CASO 2.....	23
5.5.3.	ANÁLISIS CASO 3.....	25
5.5.4.	REFLEXIÓN SOBRE LOS DIFERENTES CASOS	27
6.	CONCLUSIÓN	29
	BIBLIOGRAFÍA	32
	ANEXO	35
	ANEXO 1. ENLACES OFICIALES DE LAS EMPRESAS QUE COMPONEN LA TABLA 2 DEL DOCUMENTO	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Teorías relacionadas con la discriminación	6
Tabla 2. Comparativa de empresas de Aragón según su grado de compromiso con la conciliación y la igualdad.	19

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Diferentes distintivos y su presencia o no en las empresas de Aragón.....	20
Ilustración 2. % de hombres y mujeres en plantilla en cada uno de los casos.....	28

1. INTRODUCCIÓN

El motivo por el que he decido hacer el Trabajo Fin de Grado de este tema ha sido por las constantes devaluaciones y desprecios que las mujeres han sufrido a lo largo de la historia por una sociedad que no concebía que las mujeres son igual de válidas que los hombres. Además, de por la importancia de que se alcance la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral para su evolución progresiva.

A través de este trabajo, se busca investigar un tema que resuena mucho en la actualidad tanto por la polémica que genera en la sociedad como por la gran importancia de que dicho problema se solventa con la mayor brevedad posible.

Con esta investigación se quiere conseguir que la población se dé cuenta verdaderamente de lo que ocasiona este problema, así como de la manera en que podría resolverse con la ayuda de toda la población y con la eliminación de esos estereotipos tan desiguales y discriminatorios. Si la población se concienciase del grado de desigualdad que hay en el mercado laboral y en la sociedad en general y lo que reporta realmente esta desigualdad, con pequeños cambios se podría avanzar de una manera progresiva hacia esa anhelada igualdad de género. Además de poner en relieve los diversos beneficios que puede ocasionar esa deseada igualdad de género para la sociedad. Este camino solo se podrá recorrer con el compromiso tanto de la sociedad y las instituciones como de las direcciones de las empresas.

El tema a explorar es la situación de la igualdad de género en empresas con presencia en Aragón, a través de distintas herramientas y prácticas que aceitan la dinámica de las relaciones laborales en organizaciones empresariales situadas en nuestra comunidad autónoma, identificando su aplicación ya sea por imperativo legal o por responsabilidad social corporativa. Además, de indagar en profundidad sobre el compromiso de las empresas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus empleados, mediante un análisis de las medidas implantadas por las empresas sobre la materia. Para ello se analizarán las recogidas en los convenios colectivos, planes de igualdad y diversos planes anuales, corporativos o no financieros pertinentes.

También se realizará una comparación de las empresas con más de 1000 empleados, con presencia en Zaragoza, por medio de una tabla comparativa con la finalidad que se pueda observar con claridad, con la ayuda de diversos distintivos y sellos, que empresas son las que verdaderamente tienen un compromiso real y una lucha continua en materia de igualdad y no conciliación.

2. OBETIVOS

El objetivo principal de la realización de este Trabajo Fin de Grado es analizar, descubrir y exponer el compromiso de diversas empresas con presencia en Aragón en materia de igualdad, no discriminación y conciliación, dada la importancia del tema para que la sociedad siga progresando y las condiciones laborales de la mujer mejoren, y de esta forma, estar cada vez más cerca de conseguir esa anhelada y deseada igualdad entre hombres y mujeres.

Otro objetivo, estrechamente relacionado con el objetivo anterior descrito, es descubrir mediante la investigación de diversos documentos en qué grado, estas empresas, están concienciadas en el progreso continuo de la igualdad. Y, por tanto, analizar qué medidas han implantado la empresa sobre este ámbito y cuáles de éstas son las que más destacan en propiciar la consecución de la igualdad.

Por último, se pretende analizar fuentes documentales oficiales de las empresas y establecer una comparativa, construida en base a los criterios que en la investigación se han considerado constitutivos de promover la no discriminación, la igualdad entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, se identificarán esas medidas, se elaborará un ranking y se definirán las empresas punteras en este ámbito y que para este trabajo, representan el liderazgo en materia de igualdad de género en el ámbito laboral.

3. METODOLOGÍA

Este Trabajo Fin de Grado está basado en un análisis de fuentes documentales, es decir, revisando documentos e información ya escrita y publicada tanto por las organizaciones empresariales, como por fuentes oficiales tales como las del Gobierno de Aragón y diversas instituciones dentro de éste, se ha hecho una revisión y recopilación cuidadosa y exhaustiva de la información, organizando temáticamente en los ámbitos identificado principales para este trabajo: directivas y normas; herramientas de negociación colectiva; planes de igualdad; herramientas de sensibilización y responsabilidad social. Esta investigación ha ido nutriendo una experiencia de investigación realmente útil para abordar un problema que resuena mucho en la actualidad.

La revisión de fuentes secundarias y primarias permite tomar real dimensión del estado de la cuestión de un tema concreto en el ámbito seleccionado. Además, favorece la toma de contacto con documentación tanto normativa como instrumental, conociendo los entresijos de la comunicación empresarial, al punto de identificar aquellas prácticas más conocidas, las herramientas más utilizadas para alcanzar en este caso la igualdad y trabajar por la no discriminación de género y a la vez entender hasta qué punto las empresas asumen estas normas o preceptos socio-jurídicos, los integra y emprende un camino de liderazgo para aplicar esas medidas, más allá de lo que manda el imperativo legal. Así mismo, permite ir un paso más allá y liderar para marcar la senda a otras organizaciones que están avanzando por un camino semejante. También ayuda a poner en valor las prácticas, y al mismo tiempo, identificar las carencias, desde lo que la documentación y herramientas publicadas permiten visualizar, al mismo tiempo, pone el foco sobre la necesidad de que las empresas comuniquen, den a conocer y visibilicen los actos y decisiones que repercuten directamente en la mejora del ambiente laboral y por ende de la sociedad en su conjunto; ofreciendo ámbitos cuidados con las personas que trabajan en sus entornos y por tanto dándose a conocer como referentes en la responsabilidad social corporativa (Díaz Andrade, 2009; Sanz-Hernández et al, 2019).

La metodología cualitativa, tiene larga tradición de estudio de casos, tanto desde el terreno como desde el estudio de fuentes documentales e informes organizativos, desde el marco socio-institucional de las prácticas concretas que permitan interpretar el contexto de esas medidas aplicadas o la trayectoria llevada para su aplicación; de esta forma poder identificar el grado de integración del marco socio-político y socio-económicos en la dinámica de las relaciones laborales

Se han revisado diversas fuentes bibliográficas como libros, informes e investigaciones, revistas científicas, páginas web las cuales ha sido muy necesarias por su gran comodidad y amplitud de información; se han realizado búsquedas a través de las herramientas Alcorze y Zeguan que pertenecen a la biblioteca de la Universidad para la búsqueda de trabajos de investigación, diferentes manuales, artículos científicos o trabajos de antiguos compañeros.

Además, he revisado la normativa vigente a través del sitio virtual de los boletines oficiales tanto de España como de Aragón y también de la UE, para normativa europea. Esta revisión ha sido realmente importante para poder reflexionar sobre la situación legal de muchas medidas de conciliación y de diversas normativas aplicables al tema a tratar.

He comenzado abordando, una vez definidos los objetivos del trabajo, la discriminación de género en las empresas haciendo hincapié en los diferentes fenómenos y teorías relacionados con este tipo de discriminación.

Seguido de esto, he entrado a analizar diferentes prácticas de no discriminación que tienen las empresas como la racionalización horaria y la reducción de jornada, para después pasar a abordar de una forma muy extensa la conciliación como medida de no discriminación, analizando sus antecedentes, las distintas perspectivas de esta medida centrándome en la perspectiva normativa, laboral, salarial/económico y social, etc.

También he analizado tanto la importancia de la aprobación y la implantación del Plan Corresponsables en las empresas, como sus beneficios para los trabajadores y para la sociedad.

Ya llegando al final del trabajo he realizado una comparativa, la cual he reflejado en una tabla, en la que los protagonistas serán las grandes empresas (con más de 1000 trabajadores), donde lo que he tenido realmente en cuenta ha sido su grado de compromiso con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la empresa con sus trabajadores y con la igualdad de género. Además, para poder realizar esta comparativa he acudido a fuentes primarias para encontrar y pedir información y así poder leer fuentes secundarias posteriormente.

Haciendo, posteriormente, un análisis de 3 empresas, las cuales están muy comprometidas con la igualdad, no discriminación y conciliación. Para ello he analizado tanto los convenios colectivos y los planes de igualdad, como los diversos distintivos y sellos otorgados, tales como el sello RSA (Responsabilidad Social de Aragón) y el sello EFR (Empresa familiarmente Responsable). Añadiendo después una leve comparación de dichas empresas.

Para finalizar esta investigación, he realizado una conclusión en la que se expondrán los puntos más importantes que se han tratado dentro del trabajo.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

En la sociedad, tradicionalmente se han impuesto roles específicos tanto al hombre como a la mujer. Las mujeres se ocupaban de lo que se denominaba trabajo reproductivo o no remunerado (Durán, 2012), es decir, del cuidado de la casa y de la familia, y el hombre del trabajo productivo que es el trabajo que está remunerado y el que tiene como finalidad el mantener a la unidad familiar (CESA, 2019).

El trabajo realizado por las mujeres, durante siglos estuvo relegado a un segundo plano, el privado, complementario al hombre en el plano público. La entrada masiva de las mujeres en el mercado laboral ha convivido con la persistencia de ciertas prácticas de segregación profesional en ámbitos o sectores económicos complementarios, residuales y con menos reconocimiento salarial; mostrando un cuestionamiento de sus capacidades y su valía, otorgándoles de esta forma un trato desigual, dándole menor importancia a sus funciones en comparación con el género masculino, es decir, se les ha discriminado por su sexo.

La figura tradicional de la mujer está cada vez más distorsionada, ya que los roles han ido cambiando y las mujeres, con los años, han ganado presencia en el mundo laboral lo que ha favorecido que cada vez las mujeres sean menos discriminadas en el sector laboral, pero estando aún lejos de la igualdad de mujeres y hombres en el mundo laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

El grado de discriminación de género presente en las organizaciones varía en función del número de trabajadores; del sector al que pertenece la empresa, debido a que en los sectores feminizado la discriminación y la brecha de género es bastante menor que en los sectores masculinizados (De la Rica, 2017); y el grado de compromiso de las diversas organizaciones y medidas impuestas para frenarla ya que el nivel de discriminación existente en una empresa pueda disminuir mediante la implantación de diversas medidas no discriminatorias que afecten a los ámbitos existentes en la empresa en cuestión (Korkeamäki & Kyyrä, 2006).

4.1.1. DIFERENTES FENÓMENOS

Al abordar la discriminación de género en las empresas, van apareciendo alrededor de ella diferentes fenómenos como el techo de cristal, segregación ocupacional, brecha salarial, conciliación, igualdad de género, y el propio fenómeno de la discriminación.

Comenzando por el **techo de cristal**, concepto acuñado por Marilyn Loden (BBC News Mundo, 2017) y estudiado por autores como Burke & McKeen, 1992; Guy, 1992; Van Vianen & Fischer, 2002, se define como la *limitación* impuesta a las mujeres por la sociedad y el mercado de trabajo, la cual coarta sus carreras profesionales además de *impedirles avanzar y ascender* en las mismas condiciones y *oportunidades* que los hombres.

En cuanto a la **segregación ocupacional** término del que hablan Garcia-Mainar, Garcia-Marrtin, & Montuenga, 2015; Campos-Soria & Roperio-Garcia, 2015 como el fenómeno donde los hombres y mujeres se acogen a diferentes puestos y sectores. Las mujeres tienden a *concentrarse* de una mayor manera en *sectores*

y empresas en concreto, los cuales tienen *salarios más bajos*. Por lo que existiría una *correlación negativa* entre el salario y el porcentaje de mujeres en un sector o empresa.

Siguiendo con la **brecha salarial por género** es el fenómeno abordado por autores tales como Pontieux & Meurs, 2015; Altonji & Blank, 1999 en el cual se registran diferencias salariales entre hombres y mujeres, siendo la retribución de éstas últimas, inferior a las del sexo contrario. Dicho fenómeno tiene hechos que han favorecido su presencia, como la discriminación directa siendo esta la causa más evidente y visible, pues ocurre cuando las mujeres perciben salarios inferiores que los hombres en el desempeño del mismo trabajo dentro de una empresa.

Entrando en la **conciliación de la vida familiar, laboral y personal** término del que hablan Borràs, Torns, & Moreno, 2007; Chinchilla & León, 2011, es el conjunto de medidas que tienen como finalidad el poder *desarrollar la carrera profesional* del trabajador sin *menoscabo* de su vida familiar y personal. Es decir, son el conjunto de medidas que ayudan a que cierto trabajador o trabajadora pueda concordar su vida laboral con su vida familiar y viceversa.

Debe señalarse también, el término de **igualdad de género** analizado por organizaciones como Unesco, 2020; Unicef, 2018; ONU, 2018 siendo la igualdad entre hombres y mujeres de *oportunidades, derechos y responsabilidades*, significando así que en ningún momento el sexo con el que se nace supone un *obstáculo o limitación* para la obtención ya sea de oportunidades, derechos o responsabilidades habiendo así unas condiciones igualitarias.

Y, por último, el fenómeno de **discriminación de género en el área de las relaciones laborales** contemplado por Kunze & Miller, 2017; Blau & Khan, 2018. La discriminación de género es el fenómeno causado por las *diferencias retributivas, de trato, o de competencias* de dos personas, que desempeñan el mismo puesto de trabajo con una misma productividad y dedicación, por ser éstos de diferentes sexos.

4.1.2. TEORÍAS RELACIONADAS CON LA DISCRIMINACIÓN

Tabla 1. Teorías relacionadas con la discriminación

Teorías	Autores	Tipología	Definición
Teoría del capital humano	Becker	No discriminatoria	Defiende que el factor que hace que se tenga un mayor capital humano es invertir en formación porque la productividad será el concepto que determine las diferencias salariales.
Teoría de las diferencias compensatorias	Rosen	No discriminatoria	Basado en que las preferencias de un puesto u otro es lo que determinan las diferencias salariales debidas a los diferentes características y condiciones de los diferentes puestos de trabajo.
Teoría basada en gustos	Becker y Arrow	Discriminatoria	Basada en que la discriminación puede definirse como un gusto por el que algunos trabajadores, empleadores y directivos están dispuestos a retribuir de algún modo, siendo este perjudicial para las mujeres.

<i>Modelos de discriminación estadística</i>	Phelps, Aigner y Cain	Discriminatoria	Fundado en el hecho de que los empresarios cogen como modelo las características generales promedio de un grupo al realizar el proceso de selección, pudiendo dar lugar a un proceso discriminatorio e injusto.
<i>Modelo de concentración overcrowding</i>	Bergman	Discriminatoria	Centrado en la oferta y la demanda, defiende que el hecho de que las mujeres tiendan a ocupar un número reducido de puestos de trabajo puede afectar a los salarios percibidos por éstas de forma negativa.
<i>La nueva economía de la familia</i>	Becker	No discriminatoria	Elaborada para resolver los problemas que presentaba la teoría del capital humano destacando que esta teoría se tenía en cuenta concretamente el tiempo no dedicado a la actividad laboral, dándole así la misma importancia al trabajo productivo que al reproductivo.
<i>Teoría institucional</i>	Krug y Fligstein	No discriminatoria	Basada en considerar los aspectos culturales del entorno organizativo meditando sobre que las diferentes organizaciones se sienten forzadas a implantar diversas prácticas socialmente racionales para así, añadir legitimidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de CESA, 2019; Martínez, 2015.

4.2. PRÁCTICAS NO DISCRIMINATORIAS EN LAS EMPRESAS

En la actualidad, la discriminación en el ámbito laboral sigue siendo una realidad para muchos trabajadores. Entendiéndose como discriminación aquel trato diferente sobre un trabajador respecto a los demás por causas no relacionadas con su desempeño laboral en la empresa, como puede ser por edad, género, discapacidad, etnia, etc. (Tablado, Grupo Atico34, 2020).

Dentro de todas las causas por lo que los empleados pueden ser discriminados, se hará especial hincapié en la discriminación por género, que es objetivo de trabajo e investigación también en el ámbito empresarial; ya que de manera progresiva, (...) “las empresas vienen implantando diversas medidas o políticas que impulsan la igualdad y la no discriminación entre sus trabajadores hombres y mujeres”, (...) teniendo como finalidad que estas organizaciones sean lo más igualitarias posibles (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

Además, otro de los objetivos en los que trabajan las empresas cuando implantan diferentes medidas es que, con la ayuda de éstas, puedan garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres disfrutando así de diversas ventajas como una mayor productividad, mejora de las relaciones internas de la empresa y la satisfacción general de los empleados, entre otras. Y deshaciéndose, de esta forma, de diferentes consecuencias ocasionadas por la discriminación a trabajadores como (...) “coartar la productividad y su desempeño laboral, no fomentar el compromiso del trabajador a la empresa, aumento del absentismo, etc.” (Tablado, Grupo atico34, 2020).

Algunas de las medidas o políticas no discriminatorias que pueden implantar las empresas son reestructurar los salarios, haciendo un informe anual donde se detalle de una forma clara y precisa los conceptos a percibir; fomentar que los altos cargos estén ocupados por mujeres o facilitar la conciliación de la vida, laboral, familiar y personal de los empleados mediante diferentes medidas y políticas, medida que se analizará en profundidad. (Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad, 2017)

4.2.1. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

La conciliación familiar, laboral y personal se puede definir como:

La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes (Euskadi.eus, s.f.).

Por tanto, es el conjunto de medidas que tienen como finalidad el poder desarrollar la carrera profesional del trabajador sin menoscabo de su vida familiar y personal que favorecen que pueda concordar su vida laboral con su vida familiar y viceversa.

Como ya se ha apuntado, la conciliación puede ser facilitada con la ayuda de un conjunto de medidas, tales como permisos retributivos de maternidad, paternidad y lactancia. “Además, de las vacaciones, los permisos no retributivos como las excedencias o reducciones de jornadas, y otros como los cambios de turno o de horarios y el teletrabajo” (Tablado, Grupo atico34, 2020).

Remarcar que un escaso porcentaje de hombres se acogen a los permisos no retribuidos, siendo estos utilizados por un gran porcentaje de mujeres en cuanto a la maternidad-vida familiar respecta, empleando los hombres únicamente los permisos retribuidos, es decir, los que podríamos considerar a priori más convenientes o podemos atrevernos a decir atractivos. “En España, el 95% de las mujeres se acogen a este tipo de permisos retributivos, y solamente un 5% de los hombres” (Pazos-Moran, 2014).

“La conciliación de la vida familiar, laboral y personal nace con el comienzo de la incorporación al mercado laboral de las mujeres”(…) ya que tradicionalmente han sido éstas las que se han hecho cargo del hogar y la familia, ocupándose así del desempeño del trabajo reproductivo (Durán, 2012), y los hombres se han ocupado de ir a trabajar para traer el sustento a casa, lo que se conoce como el trabajo productivo.

Por lo que en el momento en el que las mujeres empezaron a entrar en el mundo laboral, se hizo necesario el tomar medidas de este tipo; siendo su objetivo principal que ayuden en la tarea de conseguir la igualdad de hombres y mujeres en el mundo laboral, para facilitar que, progresivamente la responsabilidad de cuidados que exige el ámbito familiar recayese tanto en hombres como en mujeres. Se está buscando y persiguiendo la igualdad entre hombres y mujeres la cual podría facilitar la implantación exhaustiva y cuidadora de ciertas políticas y medidas de conciliación (Secretaría de Mujer y Políticas Sociales FeSP-UGT), se podría decir que serían medidas que desde el marco socio-político impactan directamente al marco socio-institucional con una finalidad socio-educativa, que favorezca la transformación de la sociedad y donde las empresas tienen mucho que decir y liderar para alcanzar el objetivo de la igualdad (Sanz-Hernández et al, 2019).

Las primeras medidas de conciliación que se impusieron en España se enfocaron en la lactancia. En 1871 se introdujeron en la industria tabaquera los primeros asilos de lactancia, con plantillas mayoritariamente de mujeres y en 1925 se aprobó la obligación de remunerar el tiempo invertido en la lactancia a las trabajadoras, siendo admitido el que se pudiesen ausentar de su puesto de trabajo media hora por la mañana y media hora por la tarde (Teixidor & Hernandez, 1998).

Además, la Carta Social Europea de 1961 reconoce algunos derechos sobre la protección a la maternidad y sobre trabajadores con ciertas responsabilidades familiares. La primera inclusión que se hace en la Unión Europea sobre medidas de conciliación fue la descrita en la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de 1989, donde se invita a los estados miembros que implanten medidas que faciliten la conciliación de las obligaciones laborales y familiares. Más adelante, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su artículo 33, aborda la vida familiar y la vida profesional donde se garantiza la protección a la familia con la finalidad de poder facilitar esa conciliación (Secretaría de Mujer y Políticas Sociales FeSP-UGT).

Esto se dio debido a que anteriormente, las mujeres hacían sus trabajos en el vínculo familiar lo que les permitía trabajar y a la vez atender las necesidades de sus hogares, lo que cambió con el desplazamiento de éstas a las fábricas, donde ya se alejaban de sus hogares por lo que el ocuparse de ambas cosas se dificultaba.

4.2.1.1. LA RACIONALIZACIÓN HORARIA Y LA REDUCCIÓN DE JORNADA COMO MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

España persigue una mayor sensibilización entre la conciliación de la vida familiar con la laboral y la personal, y para conseguirlo se habla de la racionalización horaria de la jornada laboral la cual consiste o bien en la implantación por parte de la empresa de la jornada intensiva o que la empresa acceda a flexibilizar en mayor medida el horario. Dicha racionalización no se podría implantar en el mundo laboral español de manera homogénea ya que, dependiendo del sector, esta medida de conciliación es más difícil de implantar debido a sus diferentes necesidades como, por ejemplo, en empresas industriales donde se suele trabajar a turnos lo que dificulta la racionalización de ese horario o las empresas del sector servicio en las que el horario va de la mano de las necesidades de los clientes (Merino, s.f.).

Para la implantación de la racionalización horaria en la jornada laboral hay que confeccionar un plan de acción con medidas organizativas muy concretas ya que para dicha implantación se requiere una reorganización del trabajo, donde las medidas organizativas priman ante las económicas. También requiere la presencia tanto del estado como de las Administraciones Públicas.

Por lo que, la racionalización del horario, es imprescindible debido a que facilita la conciliación en el ámbito familiar y profesional y poder llegar así, a la igualdad entre hombres y mujeres que pretende la conciliación con la implantación de diversas medidas como ésta (Merino, s.f.).

Por otro lado, una medida de conciliación que abunda mucho en los diferentes convenios colectivos es la reducción de jornada, recogida en el artículo 37. 6 del Estatuto de los Trabajadores donde se expone que

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de

trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella (Estatuto de los trabajadores, 2015).

La reducción de jornada es una medida que realmente puede ayudar a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los trabajadores ya que supone poder tener más tiempo para la vida familiar entre otras. Se ha cuestionado la contribución de esta medida a la igualdad de hombres y mujeres debido a que un gran número de mujeres se acogen a esta medida, siendo el 26,3% de ellas, frente a un escaso porcentaje de hombres, acogiéndose a esta medida el 4'5% de ellos (Periódico ABC, 2020). Además, la solicitud de la reducción de jornada implica pasar más tiempo en el hogar familiar lo que puede dar lugar a visualizar, otra vez, esa imagen de la mujer cuidando de la casa como se tenía tradicionalmente.

4.2.1.2. EL PLAN CORRESPONSABLE

El Plan Corresponsables es una red pública destinada a los cuidados de menores donde su objetivo es favorecer la conciliación de familias que tengan a su cuidado hijos menores de 14 años a través de la creación de bolsas de trabajo de cuidados y creación de empleos de calidad, lo que se hará mediante la corresponsabilidad del estado con el cuidado de los menores de 14 años. Algo reseñable es que este plan tiene el propósito de reconocer la experiencia no profesional en estas funciones, destacando a las mujeres mayores de 45 años (Ministerio de igualdad, 2021).

Este plan consiste en que, por medio de la creación de la bolsa de trabajadores, haya profesionales que cuiden de estos menores mientras sus progenitores o responsables trabajan y de esta forma poder mitigar la situación en la que están, sobre todo, muchas madres trabajadoras.

Dicho plan va dirigido en mayor medida a familias monoparentales formadas por mujeres, víctimas de algún tipo de violencia, mujeres mayores de 45 años, o familiar con diversas cargas familiares. Lo que se pretende es que la implantación de esta política ayude a reducir el porcentaje de mujeres que salen del mercado laboral para dedicarse a todo lo relativo de las tareas de cuidados ya que dicha medida ayudaría en gran medida a la conciliación de la vida profesional con la familiar y personal (Ministerio de igualdad, 2021).

4.2.2. PERSPECTIVAS DE LA CONCILIACIÓN

4.2.2.1. PERSPECTIVA NORMATIVA

Las diversas medidas de conciliación que se han ido implantando derivan del artículo 14 de la Constitución Española el cual hace referencia al derecho a la no discriminación por razón sexo y del artículo 39, de la misma ley, que corresponde con el derecho a la protección a la familia y a la vida familiar (Secretaría de Mujer y Políticas Sociales FeSP-UGT).

La normativa aplicable sobre la conciliación laboral viene recogida, entre otras, en el Capítulo II, sección 5ª del Estatuto de los Trabajadores del artículo 34 al 38, donde destacan apartados relacionadas con diversos permisos, vacaciones, excedencia, etc. (Estatuto de los trabajadores, 2015)

Comenzando por la jornada laboral, el artículo 34 en su apartado 8 recoge que las personas trabajadoras tienen derecho a adaptar su jornada y su horario para poder ejercer su derecho a la conciliación de la vida

laboral familiar y personal. Dicha adaptación se tendrá que hacer por medio de una solicitud previa a la empresa en cuestión y tendrá que ser razonables a las necesidades tanto del trabajador/a como para la empresa.

Siguiendo con el artículo 37 desde su apartado tercero al séptimo, donde se establece el derecho a diversos permisos retribuidos como el de maternidad, paternidad, lactancia, y otros no retribuidos como pueden ser las excedencias o la reducción de jornada.

En los permisos retributivos destacan la maternidad y paternidad donde las personas trabajadoras tienen derecho a un permiso de, actualmente, 16 semanas en ambos casos e intransferible desde la aprobación del RD 6/2019, que corresponde el 100% del salario. Sobre la lactancia, recogido en el apartado 4 de este mismo artículo, está regulado que el trabajador por motivo de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se podrá ausentar de su puesto de trabajo una hora al día, pudiendo realizar dos ausencias de media hora para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses. Además, de disfrutar del permiso de lactancia de forma continuada lo que da lugar a un permiso de alrededor de 15 días naturales (Estatuto de los trabajadores, 2015).

En el apartado 3 se recogen diversos motivos por los cuales el trabajador podrá ausentarse del puesto de trabajo, con una justificación previa y con derecho a remuneración como los quince días naturales por matrnimo; dos días por accidente, fallecimiento o enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnica de preparación al parto, etc.

En el apartado 5 se recoge el permiso donde las personas trabajadoras con motivo de nacimiento prematuro del descendiente que tenga que estar hospitalizado tras el parto, podrá ausentarse una hora del puesto de trabajo.

Abordando los permisos no retributivos cabe destacar el apartado 6 y 7 donde se puede observar la reducción de jornada para las personas trabajadores que tengan a su cuidado directo a un menor de 12 años (Tablado, Grupo atico34, 2020).

Pasando al artículo 38 sobre las vacaciones en el que se describe que, si se da la situación en la que el periodo de vacaciones coincide con una Incapacidad temporal, derivada ésta en el embarazo, parto o lactancia natural, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar su periodo de vacaciones en una fecha distinta a la de esa incapacidad temporal o distinta al disfrute del permiso en cuestión.

Abordando la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de las personas trabajadoras, tiene una gran importancia, ya que es la primera ley en materia de conciliación. Dicha ley introduce modificaciones en el estatuto de los trabajadores como la ampliación a dos días del permiso retributivo para los familiares ante un accidente de gravedad y de hospitalización, en el artículo 37.3. b); en la reducción de jornada por motivos familiares se podrá optar, en el permiso de lactancia, por una reducción de jornada de media hora, a esta medida se podrá acoger cualquiera de los progenitores, en el artículo 37.4; respecto al riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, en el artículo 45.1.d), se añade como causa de suspensión del contrato de trabajo este riesgo y se amplía hasta los 6 años, sea el acogimiento preadoptivo o permanente; o sobre extinción del contrato de trabajo, en el artículo 52.d) en el que se añade que las faltas de asistencia al trabajo por riesgo durante el embarazo no se computen como causa de despido objetivo, entre otras (Mendez Llaneza & Suarez Garido, s.f).

Analizando el Real Decreto 6/2019, de medidas urgente para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el cual modifica a la ley orgánica 3/2007, es realmente destacable la modificación que realizó del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha modificación fue que cualquier persona, con una causa razonada, podía solicitar una adaptación de su jornada laboral para así, facilitar su derecho de conciliación. Esta medida facilitaba este derecho ya que daba una mayor flexibilización horario, posibilidad de cambiar de turno, etc.

Esta política tiene como objetivo el ofrecer unas mejores condiciones para los trabajadores y evitar así que un menor número de trabajadores se acojan a una reducción de jornada, posibilidad que era menos beneficiosa y atractiva para éstos ya que suponía una reducción proporcional del sueldo.

Antes de que esta nueva medida se implantase, el derecho a la adaptación de la jornada estaba enteramente ligado al cuidado de los menores, lo que daba lugar a una reducción del salario en proporción a las horas que dejaban de trabajar.

Por último, en la Ley General de Seguridad Social, es reseñable su artículo 237 donde se expone que los trabajadores que se acojan a una reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos, las cotizaciones realizadas en ese periodo se computaran incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiese correspondido si no se hubiera acogido a esa reducción de jornada o excedencia. Esta medida fue muy beneficiosa ya que de esta forma se seguía cotizando a jornada completa, trabajando, por ejemplo, media jornada. De esta forma no afectaba a las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, etc. (Ley General de la Seguridad Social, 2015).

4.2.2.2. PERSPECTIVA LABORAL

Desde el 7 de marzo de 2021 las empresas con más de 100 trabajadores están obligada a implantar un plan de igualdad (Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación., 2019) y paulatinamente, el 7 de marzo de 2022, estarán obligadas las empresas de más de 50 trabajadores (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, 2020). Dicha medida favorece tanto la conciliación de la vida familiar, laboral y personal como la disminución de la discriminación por sexo.

Hay diversas ventajas en implantar políticas como la jornada laboral intensiva o flexible, permiso por enfermedad grave de un familiar, vacaciones de 26 días laborales, etc., beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores.

Comenzando por los beneficios de la implantación de medidas de conciliación para los trabajadores, se puede destacar la mejora del bienestar y satisfacción personal de los trabajadores, la reducción de estrés y ansiedad por la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y la motivación de los trabajadores y el desarrollo profesional y personal de éstos aumenta.

Analizando los beneficios de la implantación de medidas de conciliación para la empresa destaca la reducción del absentismo laboral, la mejora de la imagen que la empresa proyecta al exterior, el aumento de la productividad de la empresa en cuestión y la mejora del ambiente y clima laboral. Además, aumenta la retención del talento en las empresas, el compromiso e implicación de sus empleados, algo muy importante en la actualidad.

Algunas de las claves para integrar estrategias de conciliación en las empresas son, en primer lugar, que la empresa conozca las necesidades que tienen los trabajadores/as de su plantilla con la finalidad que, de este modo, se implanten medidas sobre la conciliación lo más adecuadas posibles a las necesidades existentes.

En segundo lugar, conocer los recursos existentes para saber con certeza en qué medida y hasta qué punto se pueden implantar las diferentes medidas de conciliación, y así poder trazar una mejor estrategia en el que las políticas que la componga sea totalmente factibles y compatibles entre sí.

Finalmente, establecer un proceso en el que se controle tanto el seguimiento como la evolución de las estrategias implantadas lo que ayudará a que la organización sepa de primera mano los cambios, la evaluación y la acogida que están teniendo dichas medidas por parte de sus empleados (Tablado, Grupo atico34, 2020).

4.2.2.3. PERSPECTIVA SALARIAL/ECONÓMICA

A la hora de implantar diversas medidas de conciliación, tanto el tamaño como el sector son claves, ya que en las grandes empresas es donde resulta menos costoso establecer estrategias y medidas que faciliten la conciliación de sus trabajadores (Consejo económico y social de Aragón (CESA) y Universidad de Zaragoza (UNIZAR), 2011).

Diversas empresas perciben las cargas familiares como una causa por la cual el rendimiento laboral de esos trabajadores se va a ver afectada de forma negativa, pensamiento que recae sobre los procesos de selección. Y, por otro lado, consideran que implantar medidas que ayuden a la conciliación familiar, laboral y personal es un coste que algunas empresas se resisten a asumir y que es una cuestión que las familias tendrían que solucionar por ellas mismas y de forma privada (Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2005).

Todo esto se debe a que diversas empresas tienen como objetivo conseguir una mayor productividad y unos mayores beneficios, descuidando áreas como la de la conciliación y, por tanto, discriminando de forma indirecta a quienes habitualmente requieren de este tipo de herramientas para compatibilizar la carrera profesional con sus responsabilidades familiares: las mujeres.

Esta discriminación también se refleja en el salario de las mujeres, al considerarse que éstas serán menos productivas, y al necesitar conciliar, su dedicación será menor que la de los hombres y por tanto su salario será inferior. Actualmente, la brecha salarial en España es de 11,9%, estando así por debajo de la media europea, siendo superior la brecha salarial de Aragón con un 23,54%. (Corporación de Radio y Televisión Española (rtve), 2021; INAEM, 2021)

Tanto esta visión de las empresas como la discriminación de las mujeres en el mercado laboral ha ido cambiando muy lentamente, y avanzando en la erradicación de la desigualdad de género.

La imposición de obligaciones por parte de las instituciones a las empresas ha ayudado en la implantación de planes de igualdad y medidas en las que estuviese presente la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Un ejemplo de ello, es esta norma que obliga a que las empresas tengan un Plan de Igualdad, que ha ido progresando hasta que se llegue al 2022, donde lo tendrán todas las empresas de más de 50 trabajadores. Dicha imposición ayuda tanto a la implantación de diversas medidas de conciliación como en la reducción de la discriminación por sexo (Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2005).

4.2.2.4. *PERSPECTIVA SOCIAL*

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal también va dirigida, además de para las personas que desempeñan un trabajo productivo, a esas personas que desempeñan un trabajo reproductivo y, además, dedican parte de su tiempo al trabajo de cuidados y doméstico.

Por un lado, está el trabajo productivo entendido como el trabajo que es retribuido monetariamente, reconocido y valorado por la sociedad. Tradicionalmente, este tipo de trabajo era realizado por los hombres. Las mujeres se quedaban en casa mientras que los hombres salían de éstas para ir a trabajar y mantener a su familia con el salario que percibía.

Y por el otro lado, la sociedad ha atribuido el trabajo reproductivo a las mujeres desde la antigüedad, el cual se puede definir como ese trabajo no remunerado, no valorado e invisible para la sociedad, pero imprescindible para que ésta funcione bien. Este trabajo es el dedicado a atender las necesidades de la familia y de la casa sobre todo, como el mantenimiento del hogar, cuidado de la ropa, compras y servicios, cuidado de los niños, ayudas a miembros adultos del hogar, etc. (Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2005; Durán, 2012).

Esta posición comenzó a cambiar cuando las mujeres empezaron a entrar en el mundo laboral. Al inicio de esta incorporación al mercado laboral, muchas tenían que hacer una doble jornada de trabajo ya que, por un lado, tenían que hacerse cargo del hogar y de los hijos, y por otro, cumplían con su jornada laboral.

Llegada esta situación fue cuando, la sociedad y sobre todo las mujeres empezaron a pedir y exigir políticas y medidas que les ayudasen a conciliar su vida familiar y su vida laboral. Estas medidas se fueron implantando muy poco a poco, pero de forma progresiva (Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2005).

En la actualidad, aunque aún queda mucho por recorrer y conseguir, hay diversidad de políticas y medidas de conciliación implantadas en las empresas, o impuesta por diferentes leyes. Estas medidas son fundamentales para que los trabajadores con algún tipo de carga familiar puedan compatibilizar tanto su vida laboral como su vida familiar y que, de este modo, no tenga que dejar el trabajo para dedicarse a los cuidados, por ejemplo.

Para una parte de la población es un problema el hecho de tener que compatibilizar su vida laboral con la familiar, aunque esta preocupación por la difícil conciliación recae en mayor medida en las mujeres, por lo que de momento no se puede hablar de una responsabilidad compartida (Martín Rodrigo, 2011).

5. COMPARATIVA DE GRANDES EMPRESAS Y SU COMPROMISO CON LA CONCILIACIÓN

5.1. LA CONCILIACIÓN Y LAS EMPRESAS

Las empresas que permiten a sus empleados tener un horario más flexible, más tiempo para su ocio, etc., son mejor valoradas que las empresas que tiene un horario rígido y extenso, pudiendo llegar alguna de estas empresas incluso al presentismo¹. Una empresa con unas medidas de conciliación atractivas es muy valorada hoy en día por los muchos beneficios que reporta.

Como ya se ha abordado anteriormente, la conciliación no solo es beneficiosa para los trabajadores, sino que también lo es para la empresa. Destacan beneficios como el aumento de la productividad debido a que mejora la motivación y el estado de ánimo de los trabajadores haciendo que disminuya el estrés; mediante la implantación de medidas como el teletrabajo o la flexibilidad horaria la empresa puede ahorrar ciertos costes y ajustar en mayor medida los salarios y además, ayuda a que la empresa, a ojos de la sociedad, se vea mucho más atractiva y se dé una menor rotación de empleador, entre otras (Triangle Solutions RRHH, s.f.; Tablado, Grupo Atico34, 2020).

Por consiguiente, las empresas tienen que adaptarse a las necesidades que van surgiendo, tanto a sus colaboradores y trabajadores como a la sociedad en general y en mercado laboral, y éstas tienen que saber adaptarse a esas nuevas demandas y necesidades para así poder ser competitivas. Disponer de buenas prácticas en materia de conciliación es un gran estímulo que refuerza gratamente el compromiso entre la empresa y sus trabajadores, una garantía que es muy valorada en la actualidad (Fundación másfamilia, s.f.).

Por lo que, para las empresas, ayudar a mejorar el equilibrio de la vida laboral y la personal de sus trabajadores también se ha convertido, en cierto modo, en una estrategia ya que, como se ha podido observar, ésta les beneficia de una manera muy positiva en diversos aspectos.

5.2. FUNCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y LOS PLANES DE IGUALDAD

Los convenios colectivos son acuerdos que se elaboran entre la empresa y los sindicatos, que son los representantes de los trabajadores. Tienen la función de regularizar, cumpliendo lo expuesto en el Estatuto de los Trabajadores, todo aspecto y cuestión referido al ámbito de las relaciones laborales como el salario, las vacaciones, los diferentes permisos, la jornada de trabajo, las faltas cometidas, etc. Por lo que es verdaderamente importante que cada trabajador sepa qué convenio se le está aplicando y, por tanto, a cuál se tiene que acoger, ya que dentro de cada convenio están recogidos todos los derechos y obligaciones de los trabajadores, además de beneficios distintos a los estipulados en el Estatuto de los Trabajadores (Estatuto de los trabajadores, 2015) ya que aquí es donde estarán recogidas y estipuladas todas las medidas o políticas que la empresa haya implantado en lo referido a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

¹ Práctica en la que los empleados trabajan más horas de las que estipula su horario laboral, dándose a veces por un sentimiento de obligación o de miedo a perder el puesto de trabajo.

Pasando a los planes de igualdad en las empresas, dichos planes tendrán que establecerse bajo lo regulado en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, y de los artículos 45 al 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Además, como se ha visto, las empresas de más de 100 trabajadores están obligadas a implantar un plan de igualdad, y paulatinamente, el 7 de marzo de 2022, estarán obligadas las empresas de más de 50 trabajadores, dispuesto este cambio en el Real Decreto 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El plan de igualdad es un conjunto de políticas y medidas con la finalidad de que éstas ayuden a desaparecer las barreras que dificultan la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y se consiga alcanzar esa anhelada y necesaria igualdad efectiva entre sexos.

En este plan deberá estar reflejado el proceso de selección y el proceso de contratación que utiliza la empresa para estas funciones y de qué forma lo va a hacer; el método empleado para la clasificación de personal; las condiciones de trabajo que hay en la empresa; las retribuciones y desglose de los complementos e incentivos que hay dentro de los salarios; un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de género en el cual se especifiquen medidas urgentes de actuación ante estas situaciones; en el plan debe de estar fijado también los objetivos en materia de igualdad a los que la empresa quiere alcanzar y por lo tanto qué medidas se van a tomar para conseguir esos objetivos, entre otros (Unidad Sindical Obrera , 2020).

5.3. EL PLAN RSA Y SU SELLO

El Plan de Responsabilidad Social de Aragón fue creado con el objetivo de fomentar la responsabilidad social y para que promoviesen prácticas y medidas socialmente responsables en los autónomos, PYMES, grandes empresas y organizaciones sin ánimo de lucro en la Comunidad de Aragón.

Una empresa u organización RSA es aquella que no se queda en las necesidades legales, sino que va más allá, implantando diversas prácticas con las cuales demuestran un gran compromiso medioambiental, ético y social (Aragón empresa, s.f.).

Para la obtención de este sello RSA hay que seguir unos pasos como inscribir a la organización y hacer la formación, realizar el autodiagnóstico con la información pertinente, una vez que el diagnóstico se considere válido por el profesional que lo examina, el primer directivo tiene que firmar el Compromiso Ético, las empresas, organizaciones y entidades o lucrativas que tengan una plantilla superior a 250 empleados tendrán que desarrollar y publicar una memoria RSC, la mesa de la Responsabilidad Social de Aragón tendrá que aprobarlo, y por último, las empresas que haya recibido el sello, se incluirán en el registro de empresas RSA.

Además, hay empresas que van un paso más allá con el sello +RSA al destacar en conciliación de la vida laboral, familiar y personal; la igualdad entre todas las personas, haciendo especial hincapié en la no discriminación por género; implicación con el voluntariado corporativo y la colaboración frecuente con ONG; promoción de la cultura de Aragón; y el compromiso con los ODS por parte de la organización, creado para que las organizaciones con sello RSA ahonden en aspectos realmente claves en lo referido a la Responsabilidad Social Corporativa (Aragón empresa, s.f.).

Estos aspectos clave de la Responsabilidad Social Corporativa están recogidos en la ISO 26000² (ISO, 2010) la cual fue planteada para que todo tipo de organización pudiese hacer uso de ella, en materia de responsabilidad social y pudiesen asesorarse, y de esta forma, promover el desarrollo sostenible en su organización.

Además, este sello tiene diversos beneficios para las empresas ya que ayuda a la mejora de la sociedad, del medio ambiente, de la salud, la educación, y la empleabilidad, entre otros, en el entorno que se relacionan. También, algo muy atractivo en la actualidad es que mejoran tanto la imagen como la reputación de la organización y ayuda tanto al aumento del potencial de innovación como al aumento de la lealtad del consumidor (Aragón empresa, s.f.).

5.4. EL SELLO DE EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE

Las diversas dificultades para compaginar el trabajo con la vida familiar y personal han contribuido a que se creasen iniciativas con el objetivo de cambiar esta situación. Una de las iniciativas es la certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) liderada por la Fundación MásFamilia, además de apoyada por el Ministerio de Sanidad, la cual galardona a las organizaciones familiarmente responsables (MásFamilia, s.f.).

Una empresa familiarmente responsable es aquella que acredita fomentar e impulsar buenas prácticas laborales en materia de conciliación para la mejora de la situación de sus trabajadores con la ayuda de la implantación de medidas y políticas para hacer posible la compaginación de la vida laboral, personal y profesional. Además del apoyo a la igualdad de oportunidades y la inclusión de los colectivos más vulnerables (Fuentes, 2020).

En suma, las empresas familiarmente responsables son las que facilitan realmente un mayor equilibrio entre la vida familiar, la laboral y la personal a sus empleados, algo que es imprescindible para cualquier persona.

Este modelo permite saber si realmente se implantan en las diferentes empresas políticas de conciliación y, además, permite averiguar si la empresa cumple los requisitos exigidos para concederse el sello de empresa familiarmente responsable. Además, con dicho modelo las empresas se podrán dar cuenta que brechas hay entre la plantilla para poder resolver estos problemas mediante la implantación de las medidas oportunas (Europa press, 2016).

El sello EFR está siendo una herramienta que ayuda al aumento de la productividad de la empresa, la mejora de la reputación de ésta, una mayor satisfacción por parte de los empleados, fortalece el compromiso establecido con los colaboradores y con la sociedad, entre otros (MásFamilia, s.f.).

5.4.1. ¿QUÉ CRITERIOS DEBEN CUMPLIR LAS EMPRESAS PARA ADQUIRIR EL SELLO EFR?

Las organizaciones deben cumplir diversos requisitos para la obtención del sello EFR y ser catalogadas como familiarmente responsable.

² La ISO es una federación a nivel mundial de organismos nacionales de normalización.

En primer lugar, se tendrá que realizar una apuesta clara por parte de la organización, lo que desembocará a un compromiso a mantener y a cumplir por parte de ésta. Dicho compromiso tendrá que ser demostrado.

A continuación, la organización interesada en adquirir este sello tendrá que realizar un diagnóstico inicial el cual tiene como objetivo que esa organización conozca el punto desde el que parte y saber así sus puntos a reforzar.

Después, el diseño e implantación de un modelo de trabajo donde se priorice de una forma clara la conciliación de la vida familiar, laboral y personal con medidas y políticas atractivas.

Además, las políticas expuestas en este modelo se tendrán que implantar en la empresa y llevar a cabo, las cuales serán revisadas por agentes externos, por ejemplo, con una auditoría externa.

Y, por último, la empresa interesada después de haber realizado estos pasos reciba un informe positivo antes de la recepción del sello EFR (Fundación másfamilia, s.f.).

5.5. TABLA COMPARATIVA DE EMPRESAS DE ARAGÓN

En la actualidad, son cada vez más las empresas que mejoran y trabajan por mejorar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de sus empleados. Además, de mantener una lucha activa contra la discriminación de género, queriendo conseguir la igualdad y no discriminación por sexos en las empresas, sin olvidarse de la igualdad de oportunidades, fenómeno realmente importante para la consecución de esa anhelada y buscada igualdad en el mundo laboral y en la sociedad en general.

Algunas de esas mejoras se han visto reflejadas en la consecución de diversos sellos y distintivos los cuales certificaban cierto grado de compromiso con las diversas medidas, políticas y cambios adoptados por las empresas.

Entre estos sellos y distintivos destaca, el plan de igualdad que tiene como objetivo el avance progresivo en materia de igualdad de género y de conciliación, queriendo llegar, a una futura equiparación entre hombres y mujeres en el mercado laboral y en la organización en cuestión, mediante la implantación de medidas que faciliten y ayuden a conseguir ese fin; el sello RSA se otorga a las organizaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón que fomentan la responsabilidad social y, además de implantar medidas socialmente responsables en la organización tienen un gran compromiso medioambiental, ético y social; y el sello EFR (empresa familiarmente responsable) el cual se otorga a organizaciones que van un paso más allá en cuanto a la igualdad y conciliación, son empresas con un compromiso realmente entrañable en estos ámbitos, que como se ha apuntado, son verdaderamente importante en la sociedad actual.

Por lo que, las empresas que han adquirido el sello EFR son las que están más concienciadas con todo lo vinculado a la igualdad de género y la conciliación y, por tanto, son el modelo a seguir de otras organizaciones que, en comparación con estas empresas, van a la cola en temas de igualdad y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Por todo esto, estas empresas son las más atractivas para trabajar debido a su gran compromiso con el bienestar de sus empleados y las facilidades que poseen en diversos ámbitos.

Para este trabajo que pretende identificar herramientas y prácticas que las empresas desarrollan para trabajar por la no discriminación y la igualdad de género, se ha construido una tabla comparativa de grandes

empresas de Aragón o con presencia en esta Comunidad Autónoma que respondieran a las siguientes características:

- 1) Tener sello EFR (correspondiendo a empresas familiarmente responsables)
- 2) Tener sello RSA (correspondiendo a la Responsabilidad Social de Aragón),
- 3) Tener Plan de igualdad.

Se ha considerado que las empresas que acumulan dos de estas tres distinciones son representativas del liderazgo en materia de igualdad y no discriminación de género en las relaciones laborales.

La categoría de gran empresa se ha determinado por tener una plantilla superior a 1000 trabajadores y trabajadoras, ya que parece el más adecuado en proporcionalidad al tamaño y tejido empresarial de Aragón.

Tabla 2. Comparativa de empresas de Aragón según su grado de compromiso con la conciliación y la igualdad.

Empresa	Sello EFR	Sello RSA	P.igualdad	EFR,RSA, P.igualdad	EFR y P.igualdad	RSA y P.igualdad
IBERCAJA	X	X	X	X		
DKV SEGUROS	X	X	X	X		
CLECE	X	X	X	X		
ARCELORMITTAN TB ZGZ		X	X			X
EL CORTE INGLES		X	X			X
ALCAMPO		X	X			X
BSH ELECTRODOMESTICOS		X	X			X
PIKOLIN		X	X			X
ARQUISOCIAL		X	X			X
SCHINDLER		X	X			X
IDOM		X	X			X
CEMEX OPERACIONES		X	X			X
ERCROS		X	X			X
MULTIANAU		X	X			X
MUTUA MAZ		X	X			X
CARRERAS GRUPO LOGÍSTICO		X	X			X
VERALLIA SPAIN		X	X			X
SANTANDER	X		X		X	
AXA	X		X		X	
GENERALI SEGUROS	X		X		X	
LIBERTY SEGUROS	X		X		X	
CAIXA BANK	X		X		X	
BBVA	X		X		X	
ALTRAN	X		X		X	
NATURGY	X		X		X	
RENAULT	X		X		X	
EDP ESPAÑA	X		X		X	
MAPFRE	X		X		X	

CEPSA	X		X		X	
ALSA	X		X		X	
ORANGE	X		X		X	
BANKINTER	X		X		X	
AVANZA	X		X		X	
PASCUAL	X		X		X	
SEGUROS SANTALUCIA	X		X		X	
CESCE	X		X		X	
PELAYO SEGUROS	X		X		X	
REALE SEGUROS	X		X		X	

Fuente: elaboración propia a partir de información recogida en la página web de Aragón empresa (Aragón empresa, s.f.) y webs oficiales de cada una de estas empresas indicados en el anexo 1.

Cabe destacar que en la búsqueda de las diferentes combinaciones que podrían surgir con los tres reconocimientos a tener en cuenta, no se han encontrado organizaciones que tengan sello RSA y sello EFR, pero si empresas que tengan o sello RSA y Plan de igualdad, coligando esta combinación con la orientación de este sello EFR que también implica que la empresa tenga un cierto compromiso social.

De las 38 empresas expuestas en la tabla, 3 de ellas tienen el sello EFR, el sello RSA y plan de igualdad; 21 de ellas tienen el sello EFR y plan de igualdad; y 14 de ellas tienen sello RSA y plan de igualdad.

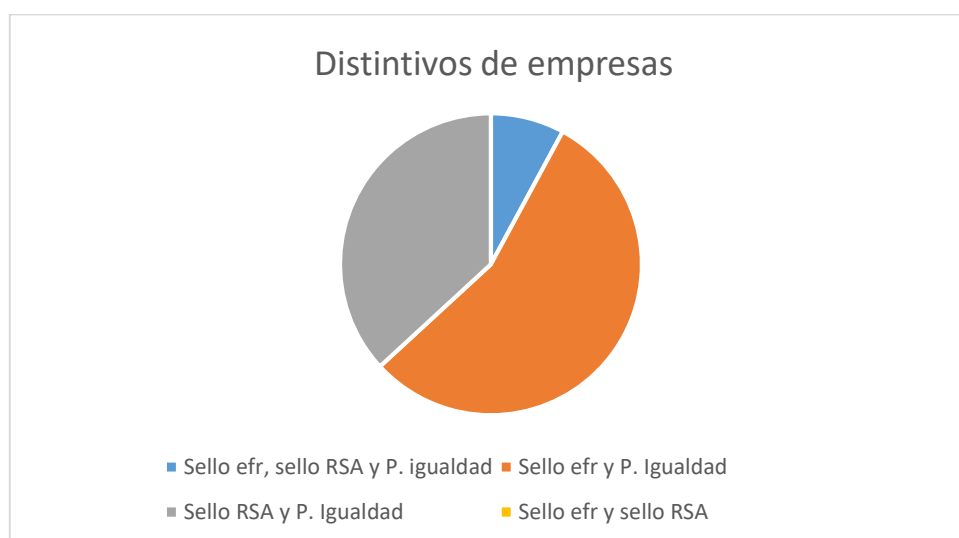


Ilustración 1. Diferentes distintivos y su presencia o no en las empresas de Aragón.

Fuente: elaboración propia a partir de la tabla realizada arriba.

Teniendo en cuenta que las empresas que destacan por encima de la media son las que tienen tanto el sello EFR, como el sello RSA y Plan de igualdad, se van a analizar extensamente cada una de ellas, ya que, estas organizaciones, son el modelo a seguir y las que tendrían que marcar el camino por el que las demás empresas deberían ir. Esto se debe a que han dado un paso más en materia de igualdad, de no discriminación y conciliación, siendo estas empresas las más atractivas para la sociedad.

5.5.1. ANÁLISIS CASO I

El caso 1 se trata de un banco español con más de 140 años de historia, creado en 1873, que cuenta con más de 1200 oficinas en España y 5300 empleados. En esta empresa destacan valores como la alta profesionalidad de sus empleados, la cercanía del trato que se recibe, el compromiso y la capacidad de adaptación.

Esta empresa ha optado por una mejora continua en materia de conciliación e igualdad de género, mediante la implantación de diversas medidas, políticas y planes que fomentan el alcance de esos objetivos.

Analizando el convenio colectivo al que se acoge este Banco³, se pueden ver artículos en los que destaca el compromiso ya mencionado. Comenzando por el artículo 13 el cual recoge la igualdad de oportunidades en el trabajo y donde se especifica que se tendrán que implantar las medidas necesarias para ello. Además, destaca la imposibilidad de discriminación ante colectivos más vulnerables como personas con discapacidades de cualquier tipo. Por lo que, para ello, la empresa tendrá que transmitir de forma correcta los principios de igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos, promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito de trabajo o facilitar e informar a sus trabajadores de las medidas y políticas de conciliación que tiene la empresa, entre otros.

Los empleados de esta entidad bancaria se pueden acoger a medidas de conciliación como diversos permisos, reducciones de jornada y excedencias, donde algunas de ellas están mejoradas bajo convenio en comparación con lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores. Algo a mencionar es que tanto el descanso semanal como las fiestas y permisos no destacan en su contenido y formulación siendo esto muy ajustado a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Esto se puede deber a que este convenio colectivo no es propio al de la empresa, si no es un convenio genérico al cual se acogen las cajas de ahorro, entre otras y, por lo tanto, no está del todo especificado.

Aunque sí que es reseñable que dicho convenio colectivo recoge diferentes apoyos como la ayuda a guarderías del artículo 56; las ayudas para la formación de hijos/hijas de las personas empleadas del artículo 57; las ayudas para los estudios de la persona trabajadora del artículo 58 o los anticipos del artículo 59 en los que algunos de los motivos de éstos son por circunstancias familiares críticas, por adopción, intervenciones quirúrgicas, etc.

Para saber verdaderamente sus intenciones e implicaciones en materia de conciliación e igualdad se tendrán que analizar tanto su Informe de Responsabilidad Social como su Plan de Igualdad.

Pasando a analizar su Plan de Responsabilidad Social, se puede observar que uno de los ODS en los que se trabaja es el dirigido a la igualdad de género apostando por que la igualdad de género esté presente en todas las políticas de gestión de la empresa; promocionando el desarrollo continuo de habilidades sin distinción de género; además de diversas medidas de conciliación las cuales permitan a sus empleados poder conseguir ese equilibrio entre su vida laboral, familiar y personal.

También, esta organización cuenta con el Plan Lidera, un plan de acción dirigido y orientado hacia mujeres con un gran potencial de crecimiento en su carrera profesional que tiene como objetivo el impulsar el acceso de las mujeres a puestos de dirección.

La empresa tiene un plan de conciliación bastante completo con un gran número de medidas y políticas que ayudan a sus numerosos empleados a poder compaginar su vida laboral, personal y familiar. Una prueba de

³ Convenio colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro

ello es la reciente certificación que han obtenido por parte de la Fundación Más Familia, donde se les certificada como empresa familiarmente responsable, obteniendo el sello EFR y dando un paso más allá en materia de igualdad. Este sello acredita la gran implicación por parte de esta organización en material de conciliación e igualdad.

En la actualidad, este banco cuenta con más de 100 medidas implantadas relacionadas con la igualdad y la conciliación, con el objetivo de conseguir que su plantilla sea lo más igualitaria y diversa posible en todos los ámbitos. Algunas de las que destacan son mejoras en los permisos retributivos, la flexibilización de la jornada laboral, la posibilidad de desempeñar una jornada intensiva en periodos concretos como viernes o en los meses de verano, periodo de vacaciones flexible, etc.

Por último, el Plan de Igualdad de la organización tiene como principio el logro de la igualdad de trato de hombres y mujeres en la organización empresarial, la prohibición y el repudio de toda discriminación que se puede dar por razón de sexo, prohibición de todo tipo de acoso sexual o por razón de género.

Tomando como objetivo la equiparación absoluta e integra de mujeres y hombres, se tendrá que adoptar objetivos muy específicos que fomenten esa igualdad de género en la organización. Además, se promoverán diversas medidas de conciliación que favorezcan el compromiso de los empleados con la empresa, se fomentará una cultura de formación, se sostendrá una lucha activa contra la violencia sexista mediante la implantación de medidas laborales, entre otros.

Cabe añadir que el Plan de igualdad expone diversas medidas en diferentes áreas de actuación como, por ejemplo, en selección y contratación destaca la garantía de las políticas de recursos humanos en lo que concierne al acceso al empleo y a procesos de selección, omitiendo cualquier elemento que puede desencadenar a una discriminación por razón de sexo.

En el área de la formación igualitaria entre sexos, donde se sensibilice sobre la importancia de que el principio de igualdad y no discriminación sea efectiva en la organización. Además, se facilitará formación relacionada con la igualdad a los empleados que intervengan, de una forma u otra en diferentes procesos como puede ser de selección o promoción. Y, se les posibilitará la cumplimentación de cursos a través del portal del empleado a los trabajadores que disfruten de una excedencia por responsabilidades familiares.

Pasando al área de promoción y desarrollo destaca la gran importancia que le da la empresa a la retención del talento por lo que procuran acentuar los planes de carrera de los trabajadores mediante la realización de formación específica, para que así puedan promocionar dentro de la organización a puestos de trabajo mejores y con una responsabilidad mayor.

Analizando un área clave, como es la de conciliación, esta organización apoya y fomenta la implantación de diversas medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal con la finalidad de facilitarle a sus empleados dicha compaginación.

En lo relativo a los permisos por cuidado de familiares, este Plan recoge que dándose el caso en el que el recién nacido tuviese que estar hospitalizado tras el parto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de dos horas al día hasta que dure dicha hospitalización o por un máximo de un mes, medida mejorada respecto al Estatuto de los Trabajadores, recogido en el artículo 37.5 en el que el permiso es de una hora y no de dos como lo expuesto en este plan de igualdad. También destaca el permiso de 5 días por fallecimiento del cónyuge o hijos.

Abordando las medidas adoptadas en lo relativo al permiso por lactancia hay que señalar que en este Plan el permiso para la lactancia se aumenta hasta los 12 meses, siendo lo estipulado en el Estatuto de los trabajadores 9 meses, recogido en el artículo 37.4 de esta ley, mejora lo estipulado en el convenio colectivo respecto a que las mejoras realizadas en los permisos de lactancia podrán ser disfrutadas por el padre o por la madre, de manera indistinta.

Además, en las excedencias por maternidad y como causa del cuidado de familiares, en la duración del disfrute de esta excedencia el trabajador tendrá derecho a que se le mantengan ventajas y beneficios en los mismos términos que para el resto de los trabajadores en activo como pueden ser la asistencia sanitaria, el seguro de vida de los empleados, ayuda de guardería, etc.

Otra área muy relevante de actuación es la referida a la violencia de género y al acoso sexual, área por la que la empresa está realmente concienciada imponiendo e implantando medidas que luchan en contra tanto la violencia de género como contra el acoso sexual en su plantilla. Además, la organización cuenta con un protocolo de actuación para casos de acoso sexual o por razón de género.

Este Plan de igualdad también hace hincapié en áreas como el traslado temporal por causas familiares; el compromiso de sustitución en Oficinas; el protocolo en éstas; adopciones donde se establece un permiso retribuido que podrá tener una duración de hasta un mes dado el caso que el empleado se tenga que desplazar de país; fecundación asistida donde se implanta un permiso no retribuido con una duración de hasta 20 días hábiles; beneficios sociales; retribuciones libres de discriminación y, comunicación en la organización, medidas de prevención de riesgos laborales otras medidas de conciliación.

5.5.2. ANÁLISIS CASO 2

El caso 2, es una gran empresa que busca ofrecer a diferentes empresas e instituciones servicios de calidad desde 1992, trabajando en sectores como el financiero, educativo, sociosanitario, industrial, hospitalario, aeroportuario, administración pública, hostelero y centros de ocio y espacios compartidos. Además, esta empresa apuesta por la inclusión de colectivos más desfavorecidos en su plantilla, dándoles una nueva oportunidad y creyendo en la igualdad de oportunidades entre personas con diferentes funcionalidades y límites.

El convenio al que se acoge⁴ esta organización es uno propio, es decir, no se acoge a un convenio colectivo genérico o de sector. En dicho convenio colectivo, en su art 21 se recogen las vacaciones donde se expone que los empleados con hijos tendrán preferencia en disfrutarlas dentro de lo estipulado en el calendario escolar, haciendo posible así que las vacaciones de los trabajadores puedan coincidir con la de sus hijos. En el artículo 22 corresponde a los permisos donde los expuestos no llaman la atención ni se detallan de una forma extensa.

Algo que llama la atención es su artículo 34 correspondiente a la posibilidad de que los trabajadores puedan solicitar un anticipo del salario del mes, simplemente poniendo como requisito que la solicitud se presente antes del día 10 del mes.

⁴ Il convenio colectivo de la empresa CLECE, S.A (servicios auxiliares) y sus trabajadores

Entrando en materia de igualdad y no discriminación, el artículo 40 recoge la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y la no discriminación en el trabajo, luchando contra cualquier tipo de discriminación que pueda dificultar el cumplimiento de estos derechos, por lo que la empresa promueve iniciativas y acciones positivas para que estos derechos se hagan efectivos. Estas acciones positivas que se implantan tienen el objetivo de evitar situaciones de discriminación y, por tanto, dónde no se esté respetando la igualdad, en ámbitos como los procedimientos de selección en los que se respetaran el principio de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; en la contratación donde se contemplará positivamente el acceso a la empresa del género menor representado en esta; o a la hora de publicar una oferta de empleo ésta no contendrá ningún tipo de redacción con la que se puede entender que va dirigida a un género en concreto.

Además, en el artículo 42 habla de la maternidad y las excedencias destacando la protección de trabajadoras embarazadas por riesgos derivados de su puesto de trabajo, en este caso las trabajadoras tendrán derecho a cambiar de puesto de trabajo y ocupar otro que requiere un esfuerzo inferior, añadiendo la no realización de nocturnidad y turnicidad. Estas medidas, en los casos que fuesen necesarios, se podrán dilatar hasta el periodo de lactancia, éste incluido. También, a los empleados que estén disfrutando de una excedencia, se les dará la opción de seguir formándose, mediante la realización de diferentes cursos formativos, los cuales podrán realizar desde casa.

Pasando al Plan Anual de la empresa, esta organización defiende un crecimiento sostenible, concepto que aplican año tras año y el cual les reporta grandes resultados.

Dicha empresa cuenta con una plantilla de algo más de 79.000 empleados donde el 80'81% de ésta corresponde a mujeres, siendo este un porcentaje realmente elevado. Este porcentaje puede deberse a que el 78% de los empleados se dedican al área de limpieza y servicios sociales, actividades que están altamente feminizadas en el mercado de trabajo, por lo que da como resultado, que sean las mujeres el principal colectivo que desempeñe este tipo de tareas.

La organización está muy comprometida con la formación, incluso imparten programas de formación sobre la igualdad de oportunidades y así concienciar a sus trabajadores en materia de igualdad y no discriminación. Además, de la importancia de que aprendan, de esta forma, los diferentes aspectos de estos derechos.

También, se llevan a cabo diversas iniciativas que tenían como objetivo el sensibilizar contra violencia de género, como la celebración del Día Internacional de la Violencia de Género en el que se organizaron diversos actos.

Llegando al Plan de igualdad de la organización, y como ya recogía el Plan Anual, tiene un plan de igualdad en el que destacan objetivos como, reforzar y promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral tanto en el acceso al empleo como en la formación; favorecer e impulsar el acceso de la mujer a sectores donde están poco representadas, mejorando así, la distribución equitativa de sexos en la plantilla; formar a los empleados en igualdad; promover la inserción de mujeres víctimas de violencia de género; implantar medidas específicas para situaciones en las que se dé acoso de cualquier tipo; y promover y facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los trabajadores de la organización.

Este plan de Igualdad está segmentado por áreas de actuaciones, dentro de éstas nos vamos a centrar en la selección y contratación, formación, promoción, retribución, y conciliación y corresponsabilidad.

Comenzando por la selección y contratación donde destaca la implantación de medidas como formar en temas de igualdad al personal que está a cargo de la selección y contratación; realizar las entrevistas de tal modo que se supriman las relativas a situación familiar y personas del candidato o candidata; o realizar las ofertas de trabajo con una redacción la cual no indique a pensar que va referida a un sexo u a otro, con la finalidad de favorecer el acceso al empleo de una forma igualitaria entre hombres y mujeres.

Siguiendo con el área de formación, en todas las formaciones que los empleados de la empresa hagan a través de la empresa, se incluirá materia de género con el objetivo de conseguir la equiparación de oportunidades entre hombres y mujeres en la plantilla. Esto se hará mediante la realización de distintos cursos de sensibilización en material de igualdad y en reparto de responsabilidades, la formación en horario de trabajo, etc.

En el área de promoción, la meta a lograr es conseguir la igualdad efectiva en la promoción interna en la organización y promover y facilitar la promoción interna de los empleados entre las diferentes categorías, grupo y puestos de trabajo. Además del aumento de la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad o puestos directivos mediante acciones positivas a beneficio de que las mujeres ocupen puesto de responsabilidad.

Pasando a el área de retribución, el objetivo es garantizar la igualdad de las retribuciones entre hombres y mujeres, donde no quepa un trato discriminatorio por sexo, luchando así contra la brecha salarial. Retribuciones no discriminatorias con la ayuda de, por ejemplo, acciones que no favorezcan la segregación ni vertical ni horizontal, o de garantizar un sistema retributivo el cual está basado el competencias personales y profesionales donde la discriminación no quepa.

Y, por último, el área de conciliación y corresponsabilidad en la que el propósito es facilitar, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, y que haya una mayor corresponsabilidad entre ambos sexos. Esto se trabajará con la aplicación de medidas como la mejorar de las condiciones laborales de los empleados mediante la implantación, de manera progresiva, de diversas medidas de conciliación entre las que destacan un horario laboral flexible tanto de entrada como de salida, posibilidad de realizar jornada laboral intensiva, periodos flexibles en las que disfrutar las vacaciones, entre otras.

5.5.3. ANÁLISIS CASO 3

El caso 3, se trata de una empresa de seguros, especializada en salud. Esta aseguradora se caracteriza por la continua innovación de sus productos y por tener una política empresarial totalmente orientada al cliente lo que da una gran seguridad y garantía.

Analizando el convenio colectivo al que se acoge esta aseguradora⁵, en su artículo 16 se recogen los ascensos y promociones donde detalla que los criterios de estos ascensos y promociones serán comunes para ambos sexos, respetando de esta forma, el principio de no discriminación.

En su artículo 28 se exponen los principios generales que regirán los salarios de los empleados donde pone en relevancia que dichas retribuciones cumplirán en todo caso el principio de no discriminación, lo que vuelve

⁵ Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutas colaboradoras con la Seguridad Social

a aclarar en el artículo 88 que recoge la declaración contra las diferencias salariales discriminatorias por razón de sexo.

Analizando el artículo 54 donde se recogen los permisos, es destacable que su minuciosa y extensa redacción, pues abarca cualquier tipo de situación, pero en su contenido y teniendo como referencia el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, ninguno de sus puntos llama la atención, pudiendo esto deberse a que es un convenio estatal de sector y no el propio de la empresa en cuestión.

Este Convenio recoge que en los casos que no se cumplan los principios de igualdad y no discriminación podrá ser sancionado por la dirección de la empresa, ya que la violación de estos derechos se concibe para la empresa como algo realmente grave y por ello, es motivo para interponer una sanción al trabajador o trabajadora pertinente. Este compromiso por parte de la empresa con el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación se ve reflejado en el artículo 79 de su convenio en el que dice que, como ya se ha planteado antes, tanto las relaciones sociales como las relaciones profesionales en la empresa, tendrán que respetar ambos principios.

Es destacable que dediquen en su convenio colectivo un capítulo entero como es el capítulo 14, a políticas de empleo e igualdad. En su artículo 87 expone todo lo referido al plan de igualdad. En el que recoge que las empresas acogidas a este convenio colectivo deberán garantizar la igualdad efectiva de hombres y mujeres y para ello, tendrán que cumplir con los principios de igualdad de trato e igualdad de oportunidades en el trabajo adoptando para ello diversas medidas que ayuden a evitar cualquier situación o acción que pueda llegar a desencadenar en discriminación laboral por sexos. En la elaboración del respectivo plan de igualdad, se tendrán en cuenta todas las necesidades y carencias de la empresa, asegurándose así que el Plan de Igualdad resultante será adecuado.

Teniendo también una comisión de igualdad de oportunidades y empleo, expuesta en el artículo 89 del convenio colectivo, que tiene como finalidad garantizar la correcta atención y aplicación en todo lo relativo a la igualdad de género en la empresa, la no discriminación por sexos, el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación salarial por razón de género.

Y, por último, en su artículo 90 se recoge la protección de las víctimas de violencia de género en que la trabajadora que haya sido víctima de violencia machista tendrá derechos, con la finalidad de hacer efectiva su protección, el derecho a reducir su jornada laboral o a una reestructuración de su jornada, entre otros. Además, de la posibilidad de, siendo necesario cambiar de localidad, tener preferencia a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo o categoría profesional.

Pasando a analizar el informe corporativo de la empresa, en su ética e integridad destaca su firme compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación. Por lo que esta empresa fomenta un ambiente de trabajo donde se respeta tanto la diversidad como la igualdad y no discriminación.

Es reseñable que el 61% de la plantilla de esta empresa sean mujeres y que el 39% restante sean hombres. Esta organización realiza un análisis segmentado de brecha salarial el cual tiene como objetivo que en su organización no habrá diferencias salariales por sexo y garantizando así, la igualdad salarial. Además, hay un 20% de mujeres en el comité de dirección, un 26% son directoras de departamento, un 48% son mandos intermedios y técnicas, siendo un 43% de puesto de responsabilidad ocupados y dirigidos por mujeres. Esta aseguradora le da mucha importancia a la formación de sus empleados, y cada año, las horas invertidas por sus empleados en formación aumenta, siendo las mujeres las que más horas invierten en formación.

El compromiso de esta empresa en materia de igualdad se recoge de una forma extensa en su Plan de igualdad, el cual tiene diversos objetivos realmente atractivos para las mujeres, como la igualdad de trato de hombres y mujeres en la organización; garantizar la igualdad retributiva en el trabajo con un mismo valor; apoyar el aumento de mujeres que desempeñan un puesto de responsabilidad o alta dirección; prevenir cualquier tipo de formas de acoso; asegurar una formación igualitaria; y garantizar unos criterios determinados los cuales garantizan la igualdad y no discriminación en los procesos de selección de la empresa.

Por otro lado, la empresa también tiene un gran compromiso con la conciliación donde tiene por objetivo que sus empleados, mediante las medidas impuestas, puedan conciliar su vida laboral, familiar y personal. En esta aseguradora destacan medidas de conciliación como facilidades tanto para el teletrabajo como para, dándose el caso, facilitar al trabajador/a la gestión de ciertas ayudas; horario laboral y vacaciones flexibles, posibilidad de jornada laboral intensiva, distribución de la jornada según las necesidades del trabajador/a; o diversos permisos relacionados con los hijos y su educación, entre otras.

Por último, cabe señalar que la organización dispone también de un Programa Optima dentro del cual están recogidas más de 85 medidas de conciliación, y de las que sus empleados podrán hacer uso. Dicho programa supone un valor añadido a la empresa ya que reafirma su compromiso tanto por la igualdad como por la conciliación.

5.5.4. REFLEXIÓN SOBRE LOS DIFERENTES CASOS

Respecto al caso 1, es una organización realmente comprometida con la igualdad de género y de oportunidades en su plantilla mediante la implantación de diversas medidas que facilitan la consecución de estos objetivos. Además, de mantener una lucha activa contra la discriminación y violencia de género. Destaca, como se ha comentado ya, el porcentaje tan equitativo de la plantilla, y como el posicionamiento del sexo femenino en puestos de trabajo con responsabilidad avanza sin pausa. En esta organización el 48% de la plantilla, el 34% de las vacantes concedidas para plazas de Director de Oficina, el 60% de las plazas para Subdirector y el 57% de las plazas para Gerente de Banca Personal, fueron a mujeres. Además, el 55,3% de las promociones fueron de mujeres. Unos porcentajes altamente esperanzadores ya que demuestran la gran representación que tienen las mujeres y que esta entidad bancaria trabaja activamente por la igualdad de oportunidades algo que se puede ver con estos datos.

Pasando al caso 2, esta empresa del sector servicios ha demostrado un gran empeño por reducir la discriminación entre hombres y mujeres en su plantilla, fomentar la igualdad efectiva entre ambos sexos, facilitar la conciliación entre los diferentes ámbitos de la vida de sus empleados ya que dispone de una multitud de medidas de conciliación, prevenir diferentes situaciones de acoso sexual o de género y protección de las trabajadoras que hayan sufrido violencia de género, y promover que las mujeres desempeñen cargos directivos o de responsabilidad. Además, algo destacable es su gran porcentaje de mujeres en la plantilla ya que el 80'81% de ésta corresponde a mujeres, aunque como se ha comentado ya, puede deberse a que un gran porcentaje de la plantilla desempeña trabajo del área de limpieza y servicios sociales.

Terminando con el caso 3, esta aseguradora destaca por su gran compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la no discriminación entre ambos sexos y para ello han adoptado una multitud de medidas y cambios los cuales ayudan y fomentan estos principios tan relevantes en la actualidad. Además,

esta empresa tiene implantadas una gran cantidad de medidas de conciliación, con la ayuda de su Programa Lidera. También lucha contra cualquier tipo de acoso que puede surgir en el ámbito laboral y fomenta abiertamente la diversidad de las personas. La empresa cuenta con un 61% de mujeres en su plantilla y un 38% de hombres, destacando que un 43% de puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres.

Por lo que, estas empresas además de destacar en igualdad y no discriminación y así lo verifican los reconocimientos otorgados, sobresalen en otros aspectos. En el caso 1, destaca su gran compromiso por que aumente progresivamente el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de dirección a través de diversos programas de formación y fomentar a que el sexo femenino ocupe este tipo de puestos con responsabilidad. En el caso 2, sobresale en general la multitud de medidas tomadas por la empresa en los diferentes ámbitos, haciendo a esta organización realmente atractiva para trabajar en ella ya que cuida verdaderamente el bienestar de sus empleados. Por último, en el caso 3, resalta en todo lo relativo a la disminución de la brecha salarial en la organización, dedicando mucho esfuerzo y empeño a ello mediante la implantación de obligación de cumplimiento en la empresa.

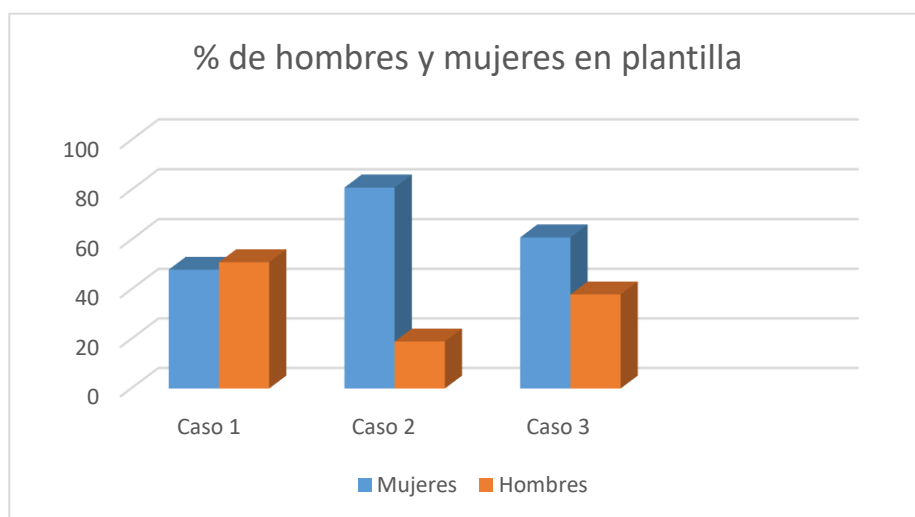


Ilustración 2. % de hombres y mujeres en plantilla en cada uno de los casos.

Fuente: elaboración propia a partir de los descrito arriba sobre cada caso expuesto.

Algo a comentar es la facilidad o dificultad que existe para acceder a la documentación pertinente ya que es realmente importante que los grupos de interés y el entorno de la empresa en cuestión puedan acceder a esta documentación de forma sencilla y rápida. En este caso han sido convenios colectivos, planes de igualdad, planes de responsabilidad social, planes anuales e informes corporativos. Para ello se va a valorar según criterios personales la facilidad con la que he encontrado dichos documentos del 1 al 10. Comenzando por la empresa descrita en el Caso 1 le daría un 10/10 ya que todos los documentos estaban muy visibles y fueron realmente fáciles de encontrar. Siguiendo con la empresa descrita en el caso 2, le pondría un 8/10 ya que los documentos se encontraban con facilidad, pero el convenio colectivo al ser estatal y del sector, la búsqueda no era tan inmediata como los otros documentos. Por último, la empresa descrita en el caso 3, le puntuaría con un 3/10 debido a que, en mi opinión, la información no es de fácil acceso en ningún caso, siendo solo accesible el informe corporativo.

6. CONCLUSIÓN

La sociedad tradicionalmente ha impuesto unos roles específicos tanto a los hombres como a las mujeres siendo, el de estas últimas, cuidar y hacerse cargo de la familia y del hogar. Por lo que dicho rol, con el cual se le ha hecho cargar a la mujer, ha perdurado con el paso de los años en la sociedad favoreciendo la discriminación de género.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo supuso un antes y un después en el mundo laboral y en general, en la sociedad ya que, como se ha dicho, las mujeres se ocupaban del trabajo reproductivo, consistente en el cuidado de la familia y del hogar, y los hombres del trabajo productivo, es decir, del cuidado de la economía familiar mediante la realización de un trabajo remunerado. Esto conllevó un gran progreso hacia la igualdad de hombres y mujeres, debido a que, gracias a ello, la sociedad se comenzó a dar cuenta, muy lentamente, de que las mujeres eran válidas, eficaces y capaces de realizar un trabajo remunerado igual que un hombre. Pero no sin antes ser tachadas de incompetentes, frágiles y devaluar una y otra vez tanto su trabajo como su capacidad.

Ante este cambio, las mujeres trabajadoras ya no se dedicaban completamente al cuidado de la familia y del hogar, sino que también realizaban un trabajo remunerado fuera del círculo familiar, lo que hizo que éstas tuviesen que desempeñar una doble jornada debido a la entrada de las mujeres al mercado laboral no hizo que los hombres se ocupasen de ciertas tareas dentro de la esfera doméstica, siendo la mujer la única que modificó su rol.

Por lo que, ante la entrada de las mujeres en el mercado laboral, la sociedad y sobre todo las mujeres, comenzaron a pedir y exigir que diferentes medidas y políticas fuesen implantadas en las empresas. Las medidas que se pedían estaban altamente relacionadas con la no discriminación, la igualdad de género en la empresa y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otras.

Las empresas ante esta situación han ido implantando, cada vez más, diversas medidas relativas a los temas ya citados, contribuyendo así a seguir avanzando hacia esa enhenada igualdad. Como digo, cada vez las empresas tienen un mayor compromiso en temas de igualdad, mediante la implantación de diferentes políticas, desarrollando y mejorando tanto su convenio colectivo como su plan de igualdad, con la finalidad de avanzar hacia la igualdad de género en la plantilla y que las mujeres, bajo ningún concepto, sean discriminadas.

Una de las primeras medidas que se implantaron fueron las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, debido a la existente necesidad de poder compatibilizar estos ámbitos. La función de estas medidas era facilitar el cuidado de la familia con la realización del trabajo profesional y la vida personal de la persona trabajadora. Además, destacar que unos de los objetivos de la conciliación familiar, laboral y personal es la modificación de los estereotipos de género impuestos por la sociedad y la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres ya que, es necesario que la sociedad se desprenda de estos estereotipos donde las mujeres antes de trabajadora es cuidadora. Es realmente importante que la sociedad entienda que las medidas de conciliación tienen como destinatarios tanto al hombre como a la mujer, en igual medida, algo que en la práctica no se cumple, ya que el porcentaje de mujeres que se ocupan del hogar y del cuidado de la familia es mucho más alto que el de hombres. Y, por tanto, es importante que se vaya hacia delante, hacia una implicación equitativa e igualitaria, llegando así a la corresponsabilidad entre sexos en temas de conciliación. Dicha corresponsabilidad en la actualidad no es efectiva por lo que hay que seguir ejerciendo cierta presión para que en un futuro se quede a esa equiparación de cuidados.

En la actualidad, podemos destacar medidas no discriminatorias que se han ido implantando como, por ejemplo, las relacionadas con la brecha salarial impulsando así la igualdad salarial existente; formación de los empleados en materia de igualdad; inserción y promoción de mujeres a puestos de dirección o con responsabilidad lo que perjudicaría al concepto de techo de cristal, la segregación por sexos ya que hay profesionales y sectores donde la mujer no está apenas representada, etc.

Pero hay que tener presente la importancia de que las medidas y políticas que se implanten sea unas buenas medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres y que éstas se implanten de manera correcta, es decir, que sean realmente medidas no discriminatorias. Un ejemplo de medidas no discriminatorias pero que con una mala actuación o acogimiento pueden llegar a ser discriminatorias son la racionalización horaria y la reducción de jornada como medidas de conciliación, ya que podría contribuir a la igualdad en el caso en el que el porcentaje de hombres y el de mujeres que se acogen a esta medida fuese equilibrado pero, en la actualidad, siguen siendo un gran número de mujeres las que se acogen a este tipo de medidas, en comparación los hombres, lo que da como resultado un retroceso en materia de igualdad.

Además, diversas fundaciones y programas fomentan el aumento del compromiso en materia de igualdad, no discriminación, conciliación mediante la concesión de diversos distintivos a empresas realmente comprometidas con estos temas. Algunos de estos son MasFamilia con su sello de empresa familiarmente responsable o Aragón empresa con el sello de Responsabilidad Social de Aragón. Dichos distintivos reportan diversos beneficios a las empresas, como por ejemplo mejoran la imagen que la empresa proyecta al exterior. Por lo que, siendo conscientes de las necesidades tanto de la sociedad como del mercado laboral en la actualidad, el modelo de empresa familiarmente responsable sería el ejemplo a seguir, esa meta a la que todas empresas deberían llegar.

No hay que olvidar que se ha progresado mucho en todo lo relativo a la discriminación de género en el mundo laboral y que sin legislación no se podría haber avanzado, pero también la falta de legislación en la actualidad es lo que impide que las mujeres avancen, por lo que se tiene que seguir prosperando en ello, actualizando leyes y haciendo de éstas una normativa realmente valida.

También, es fundamental que se deje de cuestionar la profesionalidad y las capacidades de las mujeres. Hecho que hay que trabajar incesantemente hasta que esta discriminación desaparezca ya que, como se ha ido demostrando a través de los hechos y de los años, las mujeres son tan validas, eficaces y eficientes como el sexo opuesto. Por lo que se tienen que dejar de poner en duda su profesionalidad y su valía ya que de esta forma se les está descalificando.

Por último, me gustaría destacar que este trabajo ha sido el resultado de una gran investigación ya que al comenzar no tenía ideas preconcebidas o premeditadas de que era justamente en lo que iba a consistir. Por lo que, mientras iba investigando he ido encontrando temas y datos que me han parecido muy relevantes e importantes y los cuales he investigado. Respondiendo de esta forma a preguntas que llamaban mi atención como ¿Qué hacen las empresas para intentar que dentro de éstas se reduzca la discriminación existente? ¿Qué medidas toman ante esta situación? ¿Cómo se puede favorecer a la reducción de la discriminación y a la consecución de la igualdad? ¿Desde dónde viene esa discriminación? ¿Qué tipos de empresas prefieren los empleados?

Aunque quedan incógnitas sin resolver y por lo tanto necesitan seguir siendo investigadas, como el motivo por el que gran parte de la ciudadanía desconoce la normativa vigente sobre temas de igualdad, no discriminación violencia de género, conciliación, entre otros. ¿Es desconocimiento por parte de la población?

¿Es desinformación por parte de las instituciones a la población? O la razón por la que aun parte de la población hace oídos sordos a la discriminación de género.

Como opinión final, considero que para que la sociedad y el mercado laboral siga avanzando en materia de igualdad y no discriminación además de romper con esos estereotipos impuesto por la sociedad desde antaño, también hay que tratar este tema mediante la educación específica desde edades tempranas para que, de esta forma, las futuras generaciones crezcan sin roles creados y libres de prejuicios de género.

A modo de reflexión, hay un proverbio que creo que hay que tener en cuenta y del cual la sociedad nunca ha sido consciente, debido a la posición secundaria que las mujeres tenían en él, “si las mujeres bajan los brazos se cae el cielo”.

BIBLIOGRAFÍA

- Altonji, J., & Blank, R. (1999). Race and Gender in the Labor Market. *Labor Economics*, 3143-3259.
- Aragón empresa. (s.f.). Obtenido de Con el Instituto Aragonés de Fomento y el Programa de Aragón Empresa: <https://www.aragonempresa.com/paginas/plan-rsa>
- Azmat, G., & Petrongo, B. (2014). Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments? *Labour Economics*, 32-40.
- Azmat, G., Guelln, M., & Manning, A. (2006). Gender Gaps in Unemployment Rates in OECD Countries February. *Journal of Labor Economics*, 1-34.
- BBC News Mundo. (13 de diciembre de 2017). *El mostrador*. Obtenido de <https://www.elmostrador.cl/braga/2017/12/13/marilyn-loden-la-mujer-que-invento-la-expresion-techo-de-cristal/#:~:text=Igualdad%20laboral-,Marilyn%20Loden%2C%20la%20mujer%20que,la%20expresi%C3%B3n%20%E2%80%9Ctecho%20de%20cristal%E2%80%9D&text=Esta%20consul>
- Blau, F., & Khan, L. (2018). The gender-wage gap: Extent, trends, and explanations. *Economic Literature*, 789-865.
- Borràs, V., Torns, T., & Moreno, S. (2007). Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo. *Papers*, 83.96.
- Burke, K., & McKeen. (1992). Women in management. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 245-284.
- Campos-Soria, A., & Ropero-Garcia, M. (2015). *Occupational Segregation and the Female-Male Wage Differentials: Evidence for Spain*. Málaga.
- CESA. (2019). *Brecha salarial por género en Aragón: algunas propuestas para reducirla*. Colección estudios.
- Chinchilla, N., & León, C. (2011). *Diez años de conciliación en España*. Madrid: Grupo 5.
- Consejo económico y social de Aragón (CESA) y Universidad de Zaragoza (UNIZAR). (2011). *Productividad y empleo. Organización del trabajo, conciliación y absentismo*. Zaragoza: Cometa.
- Corporación de Radio y Televisión Española (rtve). (8 de Marzo de 2021). *rtve*. Obtenido de <https://www.rtve.es/noticias/20210308/brecha-salarial-espana-eurostat/2081058.shtml#:~:text=La%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero%20en%20Espa%C3%B1a%20se%20situ%C3%B3%20en,4%2C7%20%25%2C%20respectivamente>.
- De la Rica, S. (2017). *Las brechas de género. En el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de la vida*.
- Diaz Andrade, A. (2009). Interpretive research aiming at theory building: adopting and adapting the case study design. *TQR*, 42-60. Obtenido de <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol14/iss1/3>
- Durán, M. Á. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Comgrafic.
- Estatuto de los trabajadores. (23 de Octubre de 2015). BOE.
- Europa press. (23 de diciembre de 2016). Obtenido de <https://www.europapress.es/sociedad/noticia-certificacion-conciliacion-empresa-familiarmente-responsable-efr-acredita-20161223140106.html>
- Euskadi.eus. (s.f.). Obtenido de Kontzilia: <https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/kontzilia/>

- Fuentes, G. (17 de Diciembre de 2020). *Emprenspain*. Obtenido de <https://emprenspain.es/startups-autonomos/que-empresa-familiarmente-responsable/>
- Fundación másfamilia. (s.f.). Obtenido de <https://www.masfamilia.org/buenas-practicas-en-la-empresa/>
- Garcia-Mainar, I., Garcia-Marrtin, G., & Montuenga, V. (2015). Over-education and gender occupational differences un Spain. *Social indicators Research*, 807-833.
- Grupo Atico34 y Triangle Solutions RRHH. (s.f.). Obtenido de https://protecciondatos-lopd.com/empresas/conciliacion-laboral/#Beneficios_de_implantar_estas_politicas_en_la_empresa y <https://www.trianglerrhh.es/conciliacion-laboral-claves-empresa/>
- Guy, M. (1992). *Women and men in this States: Public administration at the state level*. New York: Routledge.
- INAEM. (3 de Marzo de 2021). *INAEM*. Obtenido de <https://www.aragondigital.es/2021/03/03/la-pandemia-aumenta-la-brecha-de-genero-en-el-mercado-laboral-aragones/>
- Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad. (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Rumagraf, S.A.
- ISO. (2010). Obtenido de ISO 26000.
- Korkeamäki, O., & Kyyrä, T. (2006). A gender wage gap decomposition for marched employer-employee data. *Labour Ecoomics*, 611-638.
- Kunze, A., & Miller, A. (2017). Women helping women? Evidence from private sector data on orkplace hierarchies. *Economics and Statistics*, 769-775.
- Ley General de la Seguridad Social. (2015).
- Martín Rodrigo, M. J. (2011). Conciliar hoy: un gran desafio. En A. Berástegui Pedro-Viejo, & B. Gómez Bengoechea, *Horizontes de la familia ante el S.XXI: reflexiones con mitivo del XXV aniversario del Instituto Universitario de la Familia* (págs. 217-237). Madrid.
- Martínez, V. (2015). Causas del techo de cristal: un estudio aplicado a las empresas del IBEX35. *Tesis doctoral*. Uned.
- MásFamilia. (s.f.). Obtenido de <https://www.masfamilia.org/>
- Mendez Llanaez, C., & Suarez Garido, B. (s.f). *Conciliación de la vida familiar y laboral. Presentación y comentarios de la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre*. Madrid: Espiral.
- Merino, B. (s.f.). *Grupo Atisa*. Obtenido de <https://www.atisa.es/racionalizacion-la-jornada-laboral/>
- Ministerio de igualdad. (9 de marzo de 2021). *Gobierno de España. MInisterio de Igualdad*. Obtenido de <https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/Paginas/el-consejo-de-ministros-aprueba-el-plan-correspons.aspx>
- Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2017). *Guía de Buenas Prácticas "Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades eentre mujeres y hombres"*.
- ONU. (14 de febrero de 2018). *Noticias ONU*. Obtenido de Las mujeres están por debajo de los hombres en todos los indicadores de desarrollo sostenible: <https://news.un.org/es/story/2018/02/1427081>

- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción*.
- Pazos-Moran, M. (2014). Desigualdades por Ley: Las políticas públicas contra la igualdad de género. Catarata.
- Periódico ABC. (09 de Enero de 2020). Obtenido de https://www.abc.es/familia/padres-hijos/abci-45-por-ciento-hombres-reduce-jornada-hijos-corresponsabilidad-202001090135_noticia.html
- Pontieux, S., & Meurs, D. (2015). Gender inequality, en Handbook of Income Distribution. *Income Distribution*, 938-1169.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. (13 de octubre de 2020). BOE.
- Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (1 de marzo de 2019). BOE.
- Sanz-Hernández et al, A. (Noviembre de 2019). A transition to an innovative and inclusive bioeconomy in Aragon, Spain. Environmental Innovation and Societal Transitions. *ScienceDirect*, 33, 301-316. doi:10.1016/j.eist.2019.08.003
- Secretaría de Mujer y Políticas Sociales FeSP-UGT. (s.f.). *Cuaderno de Igualdad Sindical FeSP-UGT. Medidas de conciliación*. Madrid.
- Tablado, F. (17 de marzo de 2020). *Grupo atico34*. Obtenido de <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/conciliacion-laboral/>
- Tablado, F. (20 de Febrero de 2020). *Grupo Atico34*. Obtenido de <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/discriminacion-laboral/>
- Teixidor, M. J., & Hernandez, T. (1998). El trabajo de la mujer en las labores del tabaco. La fabrica de valencia (1887-1914). *Cuaderno de geografía*, 229-354.
- Triangle Solutions RRHH. (s.f.). Obtenido de <https://www.trianglerrhh.es/conciliacion-laboral-claves-empresa/>
- Unesco. (2020). *Igualdad de Género*.
- Unicef. (2018). *Unicef* . Obtenido de Igualdad entre los géneros: <https://www.unicef.org/es/igualdad-de-genero/plan-de-accion-para-igualdad-entre-los-generos-2018-2021>
- Unidad Sindical Obrera . (27 de Noviembre de 2020). Obtenido de <https://www.uso.es/plan-de-igualdad-que-es-que-empresas-deben-tenerlo/>
- Van Vianen, A., & Fischer, A. (2002). Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 315-338.

ANEXO

ANEXO 1. ENLACES OFICIALES DE LAS EMPRESAS QUE COMPONEN LA TABLA 2 DEL DOCUMENTO

IBERCAJA: <https://www.ibercaja.es/>

DKV SEGUROS: <https://dkv.es/particulares>

CLECE: <https://www.clece.es/es/>

ARCELORMITTAN TB ZARAGOZA: <https://corporate.arcelormittal.com/>

EL CORTE INGLES: <https://www.elcorteingles.es/>

ALCAMPO: <https://www.alcampo.es/compra-online/>

BSH ELECTRODOMÉSTICOS: <https://www.bsh-group.com/es/>

PIKOLIN: <https://www.pikolin.com/es>

ARQUISOCIAL: <https://www.arquisocial.es/>

SCHINDLER: <https://www.schindler.com/es/internet/es/home.html>

IDOM: <https://www.idom.com/es/>

CEMEX OPERACIONES: <https://www.cemex.es/>

ERCROS: <http://www.ercros.es/index.php?lang=es>

MULTIANAU: <https://www.multianau.com/mimultianau/>

MUTUA MAZ: <https://portal.maz.es/SitePages/index.aspx>

CARRERAS GRUPO LOGÍSTICO: <https://www.grupocarreras.com/>

VERALLIA SEGUROS: <https://es.verallia.com/s/?language=es>

SANTANDER: <https://www.santander.com/es/home>

AXA: <https://www.axa.es/>

GENERALI SEGUROS: <https://www.generali.es/>

LIBERTY SEGUROS: <https://www.libertyseguros.es/>

CAIXA BANK: https://www.caixabank.es/index_es.html#

BBVA: <https://www.bbva.es/personas.html>

ALTRAN: <https://capgemini-engineering.com/es/es/>

NATURGY: <https://www.naturgy.es/hogar>

RENAULT: <https://www.renault.es/>

EDP ESPAÑA: <https://www.edpenergia.es/es/>

MAPFRE: <https://www.mapfre.com/>

CEPSA: <https://www.cepsa.com/es>

ALSA: <https://www.alsa.es/>

ORANGE: <https://www.orange.es/>

BANKINTER: <https://www.bankinter.com/banca/inicio>

AVANZA: <https://www.avanzabus.com/>

PASCUAL: <https://www.calidadpascual.com/>

SEGUROS SANTALUCIA: <https://www.santalucia.es/>